

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan dan budaya perusahaan itu terdiri dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal, lingkungan eksternal adalah seluruh unsur yang berada di luar wilayah perusahaan yang berpotensi memengaruhi perusahaan. Lingkungan tersebut mencakup pesaing, sumber daya, teknologi, dan kondisi yang sangat tidak berkaitan sehingga dampaknya dapat diabaikan. Lingkungan internal adalah lingkungan yang terdiri atas hal – hal yang ada di dalam perusahaan yang seperti manajemen, karyawan, dan budaya. Lingkungan Kerja dapat berupa apa saja yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi cara dia menjalankan pekerjaannya (Daft, 2010). Al-Omari dan Okasheh (2017) Menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi semangat kerja dari pegawai dan dapat mempengaruhi hasil pekerjaannya. Menurut Al-Omari dan Okasheh (2017), lingkungan kerja yang layak adalah suatu kondisi dimana individu dapat melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang ideal, sehat, aman, nyaman. Oleh karena itu banyak peneliti mengklasifikasikan bahwa lingkungan kerja menjadi lingkungan yang beracun dan kondusif (Al-Omari dan Okasheh, 2017). Menurut Al-Omari dan Okasheh (2017) percaya bahwa lingkungan fisik organisasi terutama tata letak dan desain dapat mempengaruhi perilaku pegawai di tempat kerja. Seperti yang telah dikatakan oleh Al-Omari dan Okasheh (2017) , beberapa faktor yang mempengaruhi tempat kerja meliputi kebersihan air,

pencahayaannya, warna, keamanan dan musik. Banyak studi tentang lingkungan kerja yang telah menunjukkan bahwa pegawai puas dengan referensi ke fitur lingkungan kerja tertentu. Fitur – fitur ini disukai oleh pengguna berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan dan kinerja ruang kerja mereka. Fitur – fitur tersebut termasuk tingkat ventilasi, pencahayaan, akses ke cahaya alami dan lingkungan akustik (Al-Omari dan Okasheh, 2017). Pencahayaan dan faktor-faktor lain seperti furniture ergonomis telah ditemukan memiliki efek positif pada kesehatan pegawai dan produktivitas pegawai (Al-Omari dan Okasheh, 2017). Al-Omari dan Okasheh (2017) dalam survei terhadap 31 cabang bank menegaskan bahwa desain kantor yang nyaman dan ergonomis mendorong pegawai dan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Al-Omari dan Okasheh (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak aman dalam hal ventilasi yang buruk, kebisingan yang tidak wajar, pencahayaan yang tidak memadai, Mempengaruhi produktivitas dan kesehatan pegawai.

Lingkungan kerja turut menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi diri pegawai di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya.

Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai dengan memadainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja yang kondusif sangat membantu pegawai betah untuk bekerja sehingga dengan kondisi lingkungan kerja seperti yang digambarkan tersebut diatas, pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah digariskan dan ditetapkan sebelumnya.(Saleha, 2016)

Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.(Yuliantari & Prasasti, 2020)

Faktor Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kinerja

1. Faktor Udara

Udara di lingkungan kerja terutama komponennya dapat memainkan fungsi yang cukup besar dalam kaitannya dengan perilaku kerja, khususnya kinerja yang cukup besar dalam kaitannya dengan perilaku kerja, khususnya kinerja pegawai, seperti yang dikatakan oleh Al-Omari dan Okasheh (2017), kualitas udara di dalam ruangan sangat signifikan bagi kesehatan, kenyamanan, dan kinerja pekerjaan di antara pegawai. Tingkat kontaminasi dalam ruangan sering melebihi tingkat udara terbuka dan sebagian besar waktu pegawai mungkin menghabiskan hingga 90% dari waktu sendirian di dalam. Polutan udara dalam ruangan yang paling

berbahaya adalah radon, asbes, bahan anorganik, asap tembakau lingkungan, organik, radiasi biologi. Polutan lainya seperti bau dan debu dapat menyebabkan ketidaknyamanan kritis dan perasaan tidak bersedia, yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja pegawai. (Al-Omari & Okasheh, 2017).

2. Faktor suhu

Suhu ruangan yang baik meningkatkan produktivitas dan mengurangi stres pada pekerjaan karena memainkan peran penting dalam lingkungan kerja dimana dalam lingkungan kerja suhu yang efektif menunjukkan seberapa panas atau dingin lingkungan kita benar-benar membuat kita merasa nyaman. (Al-Omari & Okasheh, 2017). Temperatur yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, terutama tugas yang diperlukan untuk tugas kognitif, fisik, dan persepsi. Al-Omari dan Okasheh (2017) menyatakan bahwa suhu tinggi dapat berdampak langsung pada kesehatan dan menyebabkan stres panas dan kelelahan panas.

3. Faktor suara

Kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan, keluhan yang paling umum di kantor. Banyak peneliti menunjukkan bahwa tempat yang bising dan memaparkan pegawai pada kondisi seperti itu dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai tersebut, Al-Omari dan Okasheh (2017) menegaskan bahwa paparan terhadap tingkat suara yang tinggi dapat menyebabkan beberapa penyakit seperti penyakit kardiovaskular, reaksi endokrin, dan pencernaan terutama pada pekerjaan kompleks bukan pada pekerjaan langsung.

4. Cahaya dan warna

Menurut Al-Omari dan Okasheh (2017) yang mengkonfirmasi bahwa

pencahayaannya yang tidak nyaman adalah sumber kesusahan, sehingga menyebabkan kinerja pekerjaan yang buruk. Itu terjadi ketika pegawai terpapar pada lingkungan kerja yang tidak nyaman di mana terdapat silau yang tinggi, atau cahaya redup, atau kurangnya cahaya alami di kantor.

5. Faktor ruang

Faktor ruang tata letak fisik kantor yang sebenarnya sangatlah penting dalam hal memaksimalkan produktivitas di antara pegawai. Saat ini, lingkungan kerja mendukung cara baru untuk bekerja dan tempat kerja yang fleksibel yang menampilkan kemudahan komunikasi dan akses interpersonal yang kontras dengan kantor pribadi yang tertutup sepenuhnya, dan perubahan ke kantor rencana terbuka ini telah meningkatkan produktivitas pegawai. (Al-Omari & Okasheh, 2017).

2.1.2 Kecerdasan Emosional

Perilaku organisasi adalah bidang interdisipliner yang didedikasikan untuk pembelajaran sikap, perilaku, dan kinerja manusia dalam sebuah organisasi. Perilaku organisasi mengambil konsep dari banyak ilmu antaranya psikologi, sosiologi, antropologi budaya, ekonomi, etika, dan konseling serta manajemen. Konsep dan prinsip perilaku organisasi adalah hal yang penting bagi manajer karena dalam setiap organisasi manusia pada akhirnya akan mengambil keputusan yang mengontrol bagaimana organisasi mendapatkan dan menggunakan sumber daya. Keyakinan dan perasaan tentang dirinya, rekan kerjanya, dan organisasi akan membentuk apa yang dan seberapa baik mereka melakukannya (Daft, 2010). Menurut Wibowo (2015), emosi merujuk pada suatu

perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. biasanya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri seseorang. Sebagai contoh emosi senang akan mendorong perubahan suasana hati seseorang sehingga secara fisiologi dia terlihat tertawa, sedangkan emosi sedih mendorong seseorang berperilaku menangis. Sedangkan menurut Wibowo (2015) menyatakan emosi sebagai suatu keadaan di dalam diri seseorang yang tidak terlihat dan sulit untuk diukur. Bila seseorang memberikan reaksi terhadap pengalamannya maka emosianya akan segera timbul. Emosi terdiri dari 3 komponen yaitu :

1. Komponen fisiologis, yang terdiri dari sistem saraf pusat, sistem saraf otonom, dan kelenjar-kelenjar endokrin.
2. Komponen subyektif, yaitu komponen kognisi dan indera.
3. Komponen behavioral.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa emosi adalah suatu perasaan yang mendorong individu untuk merespon atau bertingkah laku terhadap stimulus, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya.

Dalam penelitian Wibowo (2015) telah di klaim bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pegawai dalam kasus bagian pelayanan yang mana membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah – ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada saat masa kanak – kanak sangat berpengaruh dalam pembentukan kecerdasan emosional. Gardner dalam bukunya yang berjudul *Frame Of Mind* Goleman, Wibowo (2015). (Pradhan &

Jena, 2017) Mengungkapkan bukan hanya satu jenis kecerdasan molitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistik, matematika/logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal, dan intrapersonal. Kecerdasan ini dinamakan oleh Gardner sebagai kecerdasan pribadi yang oleh Daniel Goleman disebut sebagai kecerdasan emosional.

Pendapat yang lain adalah Wibowo (2015), mengatakan hasil penelitiannya bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu prediktor dari kinerja bagian pelayanan kasino. Sedangkan menurut Pradhan dan Jena (2017), keterampilan kecerdasan emosional sangat penting bagi manajer perbankan terutama pada efisiensi kinerja.

Kecerdasan emosional sangat diperlukan oleh karyawan agar dapat mengatasi stres. Kecerdasan emosional dapat mengatasi masalah karena dapat mengatur emosi diri sendiri sehingga mudah menyelesaikan masalah. Kecerdasan emosional sangat berpengaruh dalam dunia kerja karena kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk mengelola emosinya dengan baik sehingga membawa karyawan tersebut bekerja secara tepat dan efektif untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. (Andewi et al., 2016)

Menurut Wibowo (2015), mengatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain melalui keterampilan ataupun

kemampuan sosial adapun dimensi dan indikatornya yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kesadaran diri, adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi. Indikatornya meliputi:
 - a. Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya.
 - b. Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.
 - c. Percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri.
2. Pengaturan diri, merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelolah kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri. Indikatornya meliputi:
 - a. Kemampuan untuk mengelolah emosi-emosi dan desakan hati yang merusak.
 - b. Luwes terhadap perubahan dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi.
 - c. Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru.
3. Motivasi diri, adalah kecenderungan emosi yang mengantar dan memudahkan peraihian sasaran. Indikatornya meliputi :
 - a. dorongan untuk berprestasi dan tidak cepat puas.
 - b. Kekuatan untuk berpikir positif dan optimis.
4. Empati, adalah kepintaran bagaimana individu membaca perasaan kebutuhan, kepentingan, dan emosi orang lain. Indikatornya meliputi:
 - a. Mampu menerima sudut pandang dari orang lain.
 - b. Peka terhadap perasaan orang lain.

5. Keterampilan sosial, adalah kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Indikatornya meliputi:
- a. Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain.
 - b. Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain.
 - c. Berani memulai dan mengelola perubahan.
 - d. Mampu melakukan negosiasi dan pemecahan silang pendapat.

Menurut Wibowo (2015), adapun indikator dari kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

- a. Pengatur *mood* adalah pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, *implus*, dan sumber daya diri sendiri.
- b. Keterampilan sosial adalah kepintaran dalam merespons tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain.
- c. Pemanfaatan emosi adalah kecenderungan emosi yang mengantarkan atau memudahkan peraih sasaran dan tujuan.
- d. Penelitian emosi adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi.

Menurut Wibowo (2015), menyatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence*. Secara khusus para pemimpin perusahaan membutuhkan *EQ* yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja ini berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin untuk para pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh

faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi pegawai

Menurut (Ferry Ramadani, 2017), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut (Ferry Ramadani, 2017), mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Rahayu (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Prestasi atau kinerja pegawai adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari pekerjaan tertentu atau selama kurun waktu tertentu. Sedangkan Rahayu (2017) kinerja pegawai atau kinerja sumber daya manusia adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain :

- a. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal.
- b. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak

mengabaikan volume kerja.

- c. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- d. Kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja.

Menurut Rahayu (2017), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama terlebih dahulu.

Dimensi kinerja merupakan ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran organisasi atau perusahaan. Menurut Dharma dalam kinerja pegawai diukur dari :

1. Kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas kerja, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan persyaratan kesesuaian dan kesepiannya.
3. Kreativitas, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan yang muncul.
4. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
5. Kerjasama, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penjelasan mengenai penelitian terdahulu yang menjadi bahan rujukan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	(Al-Omari & Okasheh, 2017)	<i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan</i> Khaled	Variabel Independen <i>Work Environment</i> Variabel Dependen <i>Job Performance</i> Metode Analisis <i>The collected data was</i>	<i>Findings revealed that the situational constrains constituted of factors such as noise, office furniture, ventilation and light, are the major work environment</i>

			<i>then analysed using (SPSS, Version 22)</i>	<i>conditions that have negative impact on job performance and should gain more attention</i>
2	(Pradhan & Jena, 2017)	<i>Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation</i>	<p>Variabel Independen <i>Employee performance</i></p> <p>Variabel Dependen <i>Workplace</i></p> <p>Metode Analisis <i>The initial analysis of content validity ratio</i></p>	<i>Exploratory factor analysis revealed three distinct factors of employee performance that constitute the new scale: task performance, adaptive performance,</i>

			(CVR)	and contextual performance
3	(Lakshmi & Rao, 2018)	<i>A Study on Role of Emotional Intelligence on Employee Performance</i>	Variabel Independen <i>Emotional intelligence</i> Variabel Dependen <i>Employee performance</i> Metode Analisis <i>Sampling data</i>	<i>The study identified that, emotional intelligence has direct impact on job performance. Emotional intelligence has an important on certain variables, which creates awareness, help employees'</i>

				<p><i>to learn from others, share knowledge and create trust and concerns for other.</i></p> <p><i>Key</i></p>
4	(Raziq & Maulabakhsh, 2015)	<p><i>Impact of Working Environment on Job Satisfaction</i></p>	<p>Independen</p> <p><i>Working Environment</i></p> <p>Variabel</p> <p>Dependen</p> <p><i>Job Satisfaction</i></p> <p>Metode</p> <p>Analisis</p> <p><i>Quantitative</i></p>	<p><i>The results indicates a positive relationship between working environment and employee job satisfaction</i></p>
5	(Wibowo, 2015)	<p>Analisis Pengaruh Kecerdasan</p>	<p>Independen</p> <p>Kecerdasan</p> <p>Emosional</p>	<p>kecerdasan emosional dan</p>

		Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Pegawai	(EQ) Kecerdasan Spiritual (SQ) Variabel Dependen Kinerja Pegawai Metode Analisis Kuantitatif	kecerdasan spiritual berpengaruh pada kinerja pegawai PT. Bank Negara
6	(Purady, 2016)	Pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas bima	Variabel Independen Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Variabel	Berdasarkan hasil penelitian dan Pembahasan yakni; Kecerdasan Emosional, Lingkungan kerja dan budaya Kerja

		Provinsi Sulawesi Tengah	Dependen Kinerja Pegawai Metode Analisis Regresi Linier Berganda	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.
--	--	--------------------------------	--	---

2.3 Pengembangan Hipotesis

Lingkungan Kerja (X_1)

(Yuliantari & Prasasti, 2020) menyatakan bahwa seseorang dalam melakukan pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan fisik dimana tempat mereka bekerja seperti pencahayaan, kebisingan, maupun temperatur suhu,. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka diharapkan dapat mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Karena jika dengan ketidaknyamanan di tempat kerja dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, serta dengan keadaan ruangan yang memiliki suhu tinggi dapat menyebabkan gangguan terhadap kesehatan pegawai karena dengan adanya suhu yang tinggi di dalam ruangan dapat menyebabkan pegawai mengalami dehidrasi.

Dalam penelitian Al-Omari dan Okasheh (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dalam survei terhadap 31 cabang bank menegaskan bahwa desain kantor yang nyaman dan ergonomis mendorong pegawai dan meningkatkan kinerja mereka.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kecerdasan Emosional (X₂)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali diri sendiri dan orang lain karena dalam berorganisasi diperlukan kecerdasan emosional untuk dapat melihat dan memahami emosi sesama anggota organisasi sehingga mampu mencegah ataupun menyelesaikan suatu masalah. Kecerdasan emosional berpengaruh besar terhadap karir yang sukses dalam kinerja karena setia individu yang cerdas emosinya lebih dapat bekerja dengan baik di tempat kerja. Hal ini dikarenakan mereka mampu menjalin hubungan interpersonal, mudah bergaul, lebih bersemangat dalam aktivitas yang berhubungan dengan banyak orang. Sebaliknya orang yang tidak cerdas emosinya akan menghadapi masalah dalam berhubungan dengan orang, lain sulit menyesuaikan diri, dan kurang bersemangat dalam mencapai tujuan standar pekerjaan.

Dalam penelitian Wibowo (2015) telah diklaim bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam kasus bagian pelayanan yang mana membutuhkan kecerdasan emosional level tinggi.

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kinerja Pegawai

Menurut Ramadani (2017), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Ramadani (2017), mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Rahayu (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

. (Purady, 2016) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. karyawan sebagai individu dalam organisasi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan (*ability*) dan keahlian (*skill*) dari setiap karyawan serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerja karyawan.

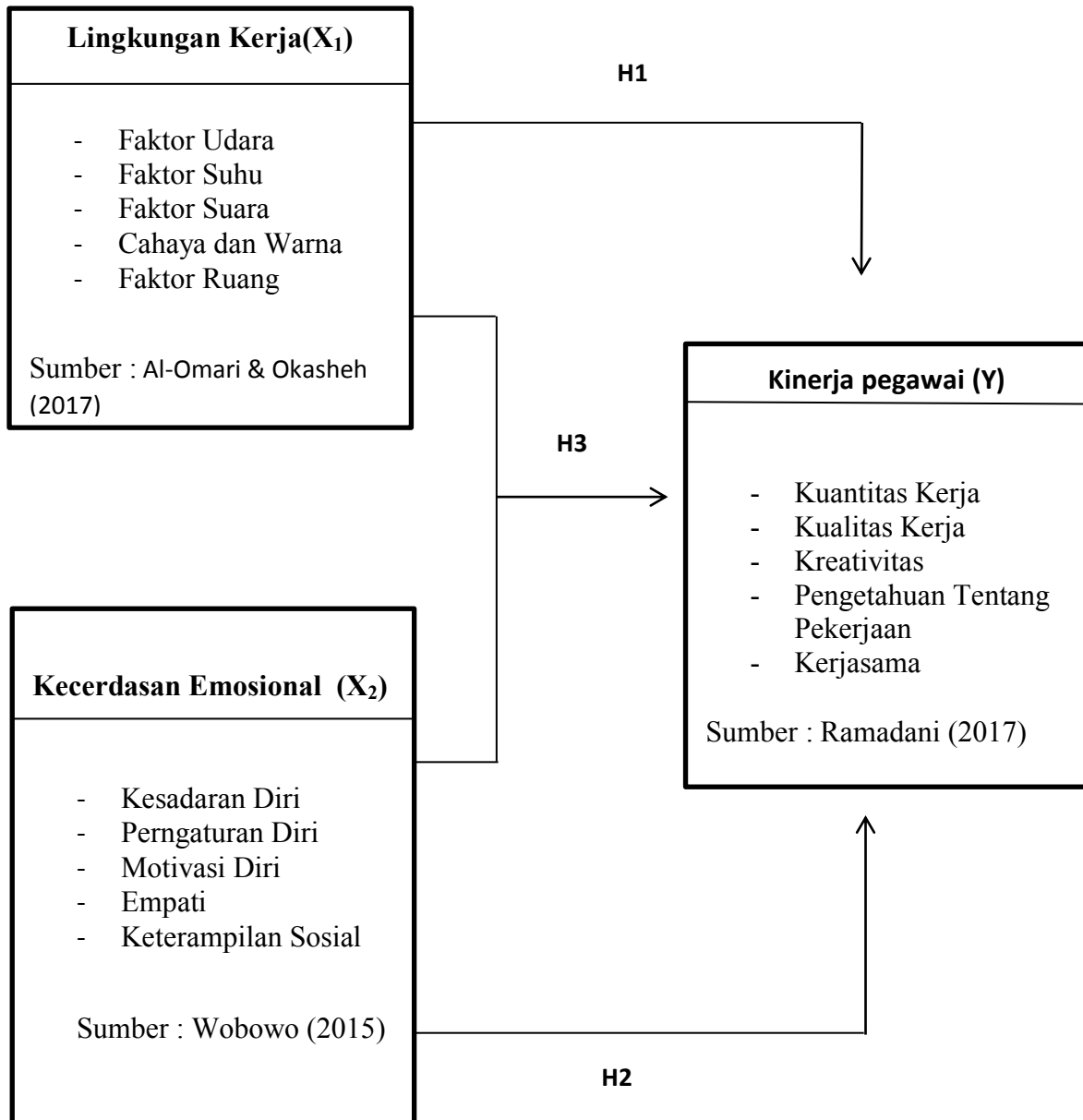
Lingkungan kerja dan kecerdasan emosional sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan ini lingkungan kerja dan kecerdasan emosional dapat menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini diperkuat dalam penelitian (Purady, 2016) Kemampuan pegawai untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi orang lain, misalnya kemampuan pengenalan diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial maka kemampuan kerja pegawai akan semakin meningkat dan hal ini tentunya kinerja yang dihasilkan pegawai juga akan semakin baik. Bukan hanya kecerdasan emosional saja, lingkungan kerja

juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja pegawai yang semakin tinggi, yaitu berupa fasilitas perlengkapan, suasana kerja (lingkungan non fisik) dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) dalam hal ini menunjukkan bahwa lingkungan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Lingkungan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Lingkungan kerja dan kecerdasan emosional secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.